

СЕКЦІЯ 5. «ЦИФРОВІ КОМПЕТЕНЦІЇ ТА ТРАНСФОРМАЦІЯ HR-ПРОЦЕСІВ»

УДК 331.1

Васильєва О.О.¹, Сиченко А.В.²

¹ проф. НУ «Запорізька політехніка»

² студ. гр. БТЕ-0214м НУ «Запорізька політехніка»

СУЧАСНІ ТРЕНДИ ЦИФРОВІЗАЦІЇ HR-ПРОЦЕСІВ

У сучасних умовах цифрової економіки цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу є стратегічним пріоритетом розвитку підприємств. Пандемія COVID-19 та динамічні зміни зовнішнього середовища посилили необхідність трансформації традиційних HR-процесів через впровадження інноваційних цифрових технологій.

Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу – це комплексна зміна форми діяльності, перебудова організаційної структури, застосування нових бізнес-моделей, нових джерел та форм отримання доходу, що передбачає інтеграцію цифрових технологій для перетворення традиційних операційних та адміністративних процесів у цифрові з метою підвищення ефективності та продуктивності управління персоналом.

Цифрова трансформація HR-процесів через соціальні, мобільні, аналітичні та хмарні технології дозволяє оптимізувати роботу з документами, покращити процедури та операції менеджменту персоналу, зменшити їх трудомісткість, зробити всю HR-діяльність мобільнішою. Це забезпечує не тільки покращення залученості та утримання працівників, а також помітне збільшення успіху підприємства шляхом постійної трансформації.

Цифровізація менеджменту персоналу впливає на численні напрямки, зокрема:

- автоматизований пошук кандидатів – використання штучного інтелекту (AI-технологій) та чат-ботів для первинного скринінгу, аналізу резюме та комунікації з кандидатами;
- автоматизоване спілкування з кандидатом – застосування штучного інтелекту для розпізнавання мовлення та ведення діалогу;
- управління продуктивністю – постійний процес встановлення цілей, коучингу, тестування та зворотного зв'язку;
- технології та корпоративне навчання – платформи досвіду, мікронавчання, системи управління навчанням з використанням AI;
- цифровий HR і зворотний зв'язок – опитування в режимі реального часу, аналіз настроїв, організаційна мережева аналітика;
- технології самообслуговування – платформи, орієнтовані на потреби працівників для доступу до інформації про зарплату, відпустки тощо.

До методів оптимізації бізнес-процесів в умовах цифрової трансформації належать:

1. Реінжиніринг бізнес-процесів – фундаментальне переосмислення і радикальне перепроєктування бізнес-процесів для досягнення різних, стрибкоподібних поліпшень у ключових показниках результативності. Процес складається з трьох етапів:

- дослідження поточного стану (модель «As Is»);
- проєктування цільового стану (модель «To Be»);
- оцінювання досягнутих показників та коригувальні дії.

2. Автоматизація та інтеграція – впровадження RPA (Robotic Process Automation) та BPMS (Business Process Management Suite) для автоматизації рутинних завдань та інтеграції різних інформаційних систем.

3. Бізнес-аналіз – використання аналітичних платформ для оброблення великих масивів даних, прогнозування поведінки працівників та прийняття обґрунтованих управлінських рішень.

Для візуалізації та документування HR-процесів використовуються різноманітні методи моделювання:

- BPMN (Business Process Modeling Notation) – стандартизована система для моделювання бізнес-процесів з можливістю створення діаграм для різних цілей;
- UML (Unified Modeling Language) – діаграми для аналізу структури процесу та поведінки його акторів;
- діаграми SIPOC – інструмент Six Sigma для визначення постачальників, вхідних даних, процесу, виходів та клієнтів;
- діаграми Ганта – ілюстрація графіків та часових рамок проєктів;
- діаграми потоку даних (DFD) – відображення руху даних у системі;
- мережі Петрі – моделювання паралельних і синхронізаційних аспектів процесів.

HRM-системи є комплексними автоматизованими системами менеджменту персоналу, які автоматизують численні бізнес-процеси, що охоплюють усі аспекти життєвого циклу працівника в компанії. Порівняльний аналіз сучасних HRM-систем дозволив узагальнити можливості автоматизації основних HR-процесів. Найбільш представлені процеси: добір персоналу, менеджмент продуктивності персоналу, кадрове діловодство, управління трудовою кар'єрою, менеджмент робочого часу, HR-аналітика. Частково підтримувані процеси: кадрове планування та прогнозування, оцінювання персоналу, оформлення трудових відносин, адаптація персоналу, мотиваційний менеджмент. Рідко охоплювані процеси: аналіз робіт, управління навчанням працівників, організація й обслуговування робочих місць, нормування праці й управління трудомісткістю, безпека праці персоналу, управління витратами на персонал.

Згідно з дослідженнями, провідними технологічними трендами у цифровізації HR є:

- генеративний штучний інтелект – за прогнозами Gartner, до 2028 року 15% щоденних бізнес-рішень прийматимуться автономними агентами AI;
- хмарні технології – забезпечують мобільність та доступність HR-даних;
- блокчейн – застосування у верифікації кваліфікацій та захисті персональних даних;
- технології доповненої та віртуальної реальності – використання в навчанні персоналу;
- аналітика великих даних – для гіперперсоналізації HR-процесів та прогнозування поведінки працівників;
- інтернет речей (IoT) – моніторинг робочого середовища та показників продуктивності;
- робототехнічна автоматизація процесів (RPA) – усунення рутинних завдань.

Основні виклики цифровізації HR-процесів включають:

- кібербезпека – необхідність захисту персональних даних та забезпечення відповідності законодавчим вимогам;
- управління змінами – потреба в адаптації організаційної культури та формуванні цифрових компетентностей працівників;
- інтеграція систем – складність об'єднання різних інформаційних платформ;
- вибір оптимальних рішень – розмаїття HRM-систем ускладнює вибір найбільш підходящого рішення.

Отже, цифрова трансформація менеджменту персоналу є комплексним процесом, який охоплює зміну організаційної культури, впровадження інноваційних технологій та перебудову бізнес-процесів. HRM-системи виступають ключовим інструментом автоматизації HR-функцій, забезпечуючи підвищення ефективності та зниження витрат.

СПИСОК ВИКОРИСТАНОЇ ЛІТЕРАТУРИ

1. Варіс І. О., Кравчук О. І., Парашук Є. Цифровізація бізнес-процесів менеджменту персоналу: можливості HRM-систем. *Галицький економічний вісник*. 2022. № 1 (74). С. 90–102. DOI: https://doi.org/10.33108/galicianvisnyk_tntu2022.01.090.
2. Головка О. В., Ткаченко Ф. В. Цифровізація бізнес-процесів: передумови та тенденції. *Управління розвитком складних систем*. 2025. № 62. С. 62–71. DOI: 10.32347/2412-9933.2025.62.62-71.
3. Kolot A., Herasymenko O. Digital transformation and new business models as determinants of formation of the economy of nontypical employment.

Social and labour relations: theory and practice. 2020. 10 (1). P. 33–54. DOI: [https://doi.org/10.21511/slntp.10\(1\).2020.06](https://doi.org/10.21511/slntp.10(1).2020.06).